

## HUBUNGAN INSENTIF (PREMI) TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Iwan Kesuma Sihombing<sup>1\*</sup> & Nuraisyah Fitriani<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan  
Telp. 061-7322634 Fax. 061-7322649  
\*E-mail : iwanlp3igm@gmail.com

### ABSTRAK

Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah hal terpenting yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memiliki sumber daya yang berbeda-beda, dan tentunya pemberian motivasi kepada karyawan memiliki cara dan bentuk tertentu kepada karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Insentif dan motivasi memiliki hubungan yang positif, dengan melihat kenyataan jika seorang pegawai diberi daya perangsang (insentif) akan lebih termotivasi bekerja lebih giat. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan demi meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tugas akhir ini merupakan hasil penelitian yang membahas tentang hubungan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber data adalah data internal dan eksternal. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner dan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 45 orang dan sampel yang digunakan adalah 45 orang (sampel jenuh). Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,569 dimana jumlah tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Sesuai dengan uji  $t_{tabel}$  untuk kesalahan 5% uji dua pihak, maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,014$  artinya  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa insentif/premi (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi (Y) dengan alasan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,208 > 2,014$ . Dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki hubungan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 32,4% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata kunci :** *Insentif, Premi, Motivasi Kerja.*

### PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang diharapkan, organisasi dapat memberikan andal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi dan hasil panen produk yang baik karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan penilaian tersebut dijelaskan bahwa insentif/premi akan mempengaruhi motivasi kerja yang mendorong karyawan

bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan.

Nuryandini (2013), Pengaruh Pemberian Insentif berdasarkan prestasi kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly PT. Dirgantara Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode angket tertutup yang didukung dengan metode dokumentasi.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang belum termotivasi dengan adanya insentif/premi serta rendahnya motivasi dan insentif/premi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Insentif/Premi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Penanganan SDM berbeda dengan faktor lainnya. Untuk dapat memanfaatkan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (Hasibuan, 2012).

Fungsi-fungsi SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

### **Pengertian Kompensasi**

Retnowati dan Widia (Hasibuan 2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Dessler (Retnowati dan Widia 2012) kompensasi memiliki 3 (tiga) komponen yaitu :

1. Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect Payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*Non Financial Reward*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### **Pengertian Insentif**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar selalu baik, perusahaan akan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan berupa insentif. Hal ini merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh bagi karyawan karena insentif merupakan daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya.

Insentif adalah daya rangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerja berupa pemberian bonus atau tunjangan, Hariandja (2009).

Indikator insentif menurut Hariandja (2009) adalah:

- a. Peningkat motivasi yaitu, suatu cara bagi perusahaan dalam pemberian insentif/premi untuk memotivasi dan mendukung kerja karyawannya agar bekerja dengan lebih giat lagi baik berupa materi atau uang.
- b. Balas jasa yaitu, para pegawai akan semakin bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja demi mendapatkan premi tersebut, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan akan dapat direalisasi dengan baik dan lancar.
- c. Ganjaran, yaitu agar suatu insentif dapat memotivasi pegawai, maka ganjaran yang tersedia harus menarik dan harus disediakan proporsi secara langsung terhadap peningkatan prestasi kerja, karena kebutuhan setiap orang berbeda-beda maka daya tarik insentif tidaklah sama.
- d. Jenjang karir yaitu, apabila karyawan telah memiliki masa kerja yang baik, mempunyai prestasi yang gemilang dan telah berjasa kepada perusahaan maka perusahaan dapat memberikan kenaikan pangkat promosi.

### **Teori Upah Insentif**

Hasibuan (2012) Teori upah insentif yaitu :

- a. *Piece Rate*
  1. Upah per potong proporsional
  2. Upah per potong *taylor*
  3. Upah per potong kelompok
- b. *Time Bonuses* dibagi menjadi dua, yaitu:
  1. Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi *Hasley Plan* dan *100% time premium plan*.
  2. Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi *rowan plan* dan *emerson plan*.

### **Tujuan Pemberian Insentif**

Wangso dan Harsono (2012) menyatakan fungsi utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pemberian insentif secara lebih spesifik dapat dibedakan dua golongan yaitu :

#### **a. Bagi Perusahaan**

Tujuan pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas agar karyawan merasa :

- 1). Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- 2). Bekerja lebih disiplin
- 3). Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Karyawan

Adanya pemberian insentif karyawan akan mendapatkan keuntungan standar produktivitas dapat diukur secara kuantitatif, standar produktivitas diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang, dan karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

**Pengertian Premi**

Renumerasi adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya, yang termasuk kategori ini adalah gaji, tunjangan, santunan, premi, lembur, dan insentif. Struktur pendapatan tersebut disusun untuk merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja/karyawan.

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melebihi batas ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, (Sari, 2010).

Premi panen dan brondolan diberikan terpisah dengan nilai premi per kg yang berbeda. Pemberian premi panen bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen/petugas yang terkait dengan panen agar seluruh buah matang dilapangan terpanen. Sedangkan premi brondolan diberikan secara perorangan dan ditentukan berdasarkan kapasitas tahun rendah produktivitas.

**Pembayaran Premi**

Pembayaran premi dilaksanakan pada saat karyawan menerima gaji yang diberikan oleh staff kebun di kantor afdeling, (Pahan, 2012).

Kebiasaan pemberian pinjaman premi setiap minggu harus ditiadakan. Hal ini disebabkan manfaat premi tersebut berkurang karena jumlahnya relatif kecil jika dibandingkan dengan penerimaan sekaligus pada saat karyawan mendapatkan gaji kecil. Pembayaran premi kepada karyawan harus melalui mekanisme notes potong buah (berfungsi seperti saldo di buku tabungan bank). Dengan demikian, angka premi yang tertulis di notes-lah yang akan dibayarkan kepada karyawan.

**Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2011)

**Teori-Teori Motivasi**

Menurut Sutrisno (2011) tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer

dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi.

1. Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan.

Kebutuhan fisiologis (*Physiological*), Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan rasa aman (*Safety*), Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*), Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan pengakuan (*Esteem*), Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan prestise diri yang bersangkutan. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*), Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2. Teori Herzberg

Sutrisno (2011), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a. *Maintenance Factors*, adalah faktor-faktor juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. *Motivation Factors*, adalah faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang bersangkutan (intrinsik). Faktor ini mencakup:
  1. Kepuasan kerja
  2. Prestasi yang diraih
  3. Peluang untuk maju
  4. Pengakuan orang lain
  5. Pengembangan karier
  6. Tanggung jawab

### Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) tujuan Motivasi antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan,
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan,
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### Metode-Metode Motivasi

Hasibuan (2012) Ada dua metode motivasi yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), Motivasi langsung adalah motivasi (Materil dan Nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan balas jasa.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan serasi, serta penempatan kerja yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

### Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2012) ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*), Motivasi Positif maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standart. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*), Motivasi Negatif maksudnya manager memotivasi

bawahan dengan standart mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### Hubungan antara Insentif (Premi) dengan Motivasi Kerja

Pemberian premi sesuai dengan prestasi kerja yang telah dikorbankan, maka mengakibatkan setiap karyawan bekerja dengan baik dengan kata lain ada motivasi untuk bekerja lebih giat maka akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Ghani (Sari 2010) Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, berarti terdapat unsur hubungan antara pemberian insentif/premi terhadap motivasi. Unsur tersebut adalah :

1. Didasarkan atas kerjasama  
Premi panen pada umumnya dilaksanakan perusahaan perkebunan yang menempatkan pekerja sebagai partner dalam pelaksanaan kegiatan perusahaannya dengan cara saling mempercayai, membangun komunikasi dua arah, dan mendorong partisipasi pekerja melalui hubungan industrial yang harmonis dan manusiawi. Dengan cara seperti ini, maka para manajer selalu mampu menghargai pekerja sebagai subjek, yang akan tinggi motivasi kerjanya apabila memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja antara lain pemberian premi yang memadai
2. Mengutamakan sistem pengikutsertaan pekerja  
Pelaksanaan pekerjaan akan didesain dan berlangsung dalam proses kerja sama yang terarah pada usaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas dengan cara kerja tim (*team*), dan yang paling sederhana adalah manajer yang bersifat terbuka terhadap saran-saran pekerja. Dengan implementasi seperti ini pemberian premi yang dilakukan dengan menggunakan prestasi atau tingkat produktivitas sebagai ukuran dalam keikutsertaan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan organisasi.
3. Fokus pada bonus yang berupa uang  
Premi utama untuk memotivasi keikutsertaan dalam pelaksanaan pekerjaan ditetapkan dalam bentuk uang (Finansial) yang dipandang layak/memadai. Periode pemberian premi berjangka waktu pendek yang dibayarkan dari keuntungan berjangka waktu pendek pula.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian dengan menggunakan pendekatan analisis pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metoda statistik serta menyandarkan kesimpulan hasil penelitian pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

### Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistik korelasi *pearson product moment* dengan alat uji statistik SPSS versi 21. Sebelum dilakukan analisa terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap hasil penelitian yang meliputi uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov smirnov dan uji linieritas menggunakan uji F (tes for linierity) atau analisa varians.

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu X dan Y. Variabel X adalah Insentif dan Variabel Y adalah Motivasi, dan cara menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Korelasi *Product Moment*, Sugiyono (2013) yaitu melakukan penelitian dengan menghubungkan antara variabel X dan Y dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan :

- r = Besarnya korelasi antara X dan Y
- n = Jumlah Sampel (Responden)
- x = Variabel X (Insentif/Premi)
- y = Variabel Y (Motivasi)

2. Dengan Uji t atau Uji Signifikan Hubungan, Sugiyono (2013:257) mengemukakan rumus signifikan koefisien korelasi yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Nilai t Hitung
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel

Berdasarkan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  tersebut, selanjutnya  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% uji dua pihak dan diketahui  $n - 2$ , maka hipotesis statistik yang berlaku sebagai berikut :

$H_0$  = (tidak terdapat hubungan insentif/premi terhadap motivasi kerja karyawan)

$H_a$  = (terdapat hubungan insentif/premi terhadap motivasi kerja karyawan)

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_a$  diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak.

3. Dengan Uji Determinasi, untuk mencari pengaruh variabel X dan Y :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- D = Koefisien Determinan
- r = Koefisien Korelasi antara X dan Y

Jika  $r^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar dan mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa hubungan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar. Sebaliknya jika  $r^2$  semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan hubungan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi  $r^2$  berada diantara 0 dan 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran suatu variabel dapat dikatakan normal jika  $p > 0,05$ . Dari data output diatas menunjukkan bahwa untuk skala variable X1, X2, X3, X4 dan variable Y diperoleh  $p = 0,457$ , yang artinya  $p > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian telah menyebar secara normal.

**Tabel 1.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.73192647
	Absolute	.128
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.855
Asymp. Sig. (2-tailed)		.457

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## b. Uji Linieritas

Berdasarkan output diperoleh nilai signifikansi = 0,149, yakni lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable insentif/premi (X) dengan variable motivasi kerja (Y). dan nilai  $F_{hitung} = 1,562$ , sedang  $F_{tabel}$  pada tabel Distribution F0,05 dengan angka df nya adalah

df 17.26 yakni dengan nilai  $F_{tabel} = 2,07$ . Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  yakni  $1,562 < 2,07$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable kompensasi (X) dengan variable motivasi (Y).

Hubungan variable insentif berdasarkan tiap indikator dengan motivasi kerja

**Tabel 2.** Anova

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Insentif	Betw (Combined)	1508.925	18	83.829	2.871	.007
	een Linearity	733.454	1	733.454	25.122	.000
	Grou Deviation from	775.471	17	45.616	1.562	.149
	ps Linearity					
	Within Groups	759.075	26	29.195		
	Total	2268.000	44			

Dari hasil analisis data statistic dengan perhitungan uji pearson correlation pada variable x1 (peningkat motivasi) menunjukkan adanya hubungan negative terhadap motivasi kerja karena diperoleh  $r_{hitung} 0,210$  dengan signifikansi sebesar 0,166 ( $p > 0,01$ ). Disimpulkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $0,210 < 0,294$  yang artinya tidak terdapat hubungan positif antara variable insentif/premi

(X) dengan variable motivasi kerja (Y). Sedangkan untuk ketiga variable x2 (peningkat motivasi)  $r_{hitung} 0,364$ , x3 (balas jasa)  $r_{hitung} 0,436$ , dan x4 (ganjaran)  $r_{hitung} 0,503$ , yang menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap variable motivasi (Y). Dan variable x 4 (ganjaran) merupakan variable yang paling tinggi memberikan dukungan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

**Tabel 3.** Korelasi Peningkat Motivasi dengan Motivasi Kerja

		Peningkat motivasi	Motivasi Kerja
Peningkat motivasi	Pearson Correlation	1	.210
	Sig. (2-tailed)		.166
	N	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.210	1
	Sig. (2-tailed)	.166	
	N	45	45

**Tabel 4.** Korelasi Balas Jasa dengan Motivasi Kerja

		Balas Jasa	Motivasi Kerja
Balas Jasa	Pearson Correlation	1	.364*
	Sig. (2-tailed)		.014
	N	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.364*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabel 5.** Korelasi Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja

		Jenjang Karir	Motivasi Kerja
Jenjang Karir	Pearson Correlation	1	.436**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 6.** Korelasi Ganjaran dengan Motivasi Kerja

		Ganjaran	Motivasi Kerja
Ganjaran	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Uji korelasi pearson product moment untuk 2 variabel (uji r)

Dari hasil perhitungan uji pearson correlation diperoleh  $r_{hitung}$  0,569 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Disimpulkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  tersebut lebih

besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $0,569 > 0,294$  yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variable kompensasi (X) dengan variable motivasi (Y). Hal itu terlihat dalam interval koefisien 0,40–0,599 yang berarti hubungan cukup kuat.

**Tabel 7.** Korelasi Insentif (Premi) dengan Motivasi Kerja

		Insentif	Motivasi Kerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.569**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 8.** Korelasi Insentif (Premi) dengan Motivasi Kerja

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

#### Uji Hipotesis (uji t)

Nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% dan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,208 > 2,014$ . Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 9. Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.373	8.027		5.901	.000
	Peningkat motivasi	.413	.563	.110	.733	.468
	Balas Jasa	1.470	.666	.331	2.208	.033

Dependent Variable: Motivasi Kerja

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya hubungan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa besarnya hubungan variabel adalah 32,4 % dan sisanya sebesar 67,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

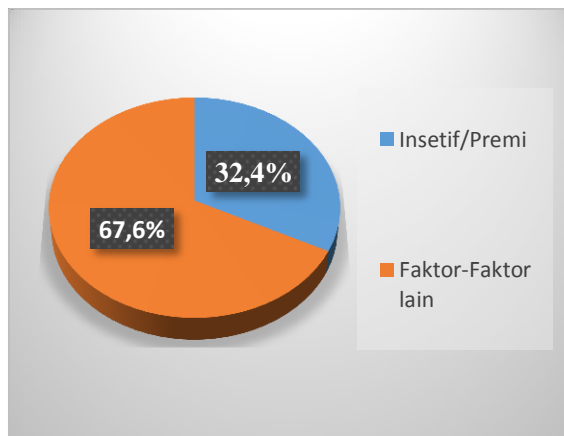


Diagram 1. Hubungan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Data yang didapatkan didalam penelitian ini adalah berdasarkan pernyataan-pernyataan yang dituangkan dalam bentuk kuesioner yaitu berkaitan dengan pemberian insentif yang memotivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan sampel 45 orang.

Hasil kuesioner yang dilakukan (d disesuaikan dengan indikator variabel X menurut Hariandja (2009), dengan 4 indikator yang berhubungan dengan insentif yaitu :

### Peningkat Motivasi

Peningkat motivasi merupakan cara perusahaan dalam pemberian insentif/premi untuk memotivasi dan mendukung karyawannya agar bekerja lebih giat. Dari hasil penelitian yang tertera pada tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $r_{tabel}$  yaitu  $0,210 < 0,294$ . Hal ini dikarenakan perusahaan selalu memberikan insentif/premi

serta dorongan kepada karyawan agar tercapai tujuan yang diharapkan, akan tetapi insentif/premi yang diberikan tanpa mempedulikan prestasi kerja karyawan. Dan pada sebagian karyawan hal itu tidak memberikan pengaruh yang negatif. Dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa setuju bahwa premi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### Balas Jasa

Balas jasa merupakan bertambah semangatnya pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja demi mendapatkan premi sehingga tujuan perusahaan berjalan dengan baik dan lancar. Dari hasil penelitian pada tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $r_{tabel}$  yaitu  $0,364 > 0,294$ . Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan insentif/premi atas setiap pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk menambah semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa setuju bahwa insentif/premi yang diberikan sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

### Jenjang karir

Jenjang karir merupakan karyawan yang telah memiliki masa kerja yang baik, mempunyai prestasi yang gemilang dan telah berjasa kepada perusahaan maka perusahaan dapat memberikan kenaikan pangkat promosi. Dari hasil penelitian pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $r_{tabel}$  yaitu  $0,436 > 0,294$ . Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan adalah untuk memberikan rangsangan agar meningkatnya motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan yang akhirnya meningkatkan jenjang karir karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada indikator jenjang karir karyawan merasa setuju dengan kesempatan yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan jenjang karir karyawan.



## Ganjaran

Ganjaran merupakan suatu insentif dapat memotivasi karyawan, maka ganjaran harus menarik dan disediakan secara langsung terhadap peningkatan prestasi kerja karena setiap orang berbeda-beda. Dari hasil penelitian interpretasi tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $r_{tabel}$  yaitu  $0,503 > 0,294$ . Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan insentif/premi tidak hanya dalam bentuk uang tetapi juga fasilitas lainnya seperti promosi jabatan sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini karyawan merasa setuju dengan insentif yang diberikan dan ganjaran yang disediakan untuk memotivasi karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan Insentif/Premi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sesuai dengan sampel 45 orang karyawan tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,569. Jumlah tersebut termasuk kedalam kategori cukup kuat (berada pada interval 0,40 - 0,599) yang berarti dapat hubungan yang cukup kuat berdasarkan korelasi antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uji  $t_{tabel}$  untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 43$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,014$ . Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa insentif (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y) diterima dengan alasan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,208 > 2,014$ . Hubungan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu sebesar 32,4% dan selebihnya sebesar 67,6% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Harianja, Marhot Tua Effendi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pahan, Iyung, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua belas, Jakarta : Penebar Swadaya.
- Retnowati, Nova dan Widia Muclichah Erma, (2012), *Manajemen Kompensasi*, Cetakan Pertama, Bandung : CV. Karya Putra Darwati.
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna dan Endrayanto, Poly, (2012), *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang, (2013), *Metode dan Instrumen Penelitian*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta : Kencana
- Uno, Hamzah B., (2013), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nuryandini, Lestari, (2013), *Pengaruh Pemberian Insentif Berdasarkan Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Lingkungan Direktorat Produksi Divisi Operasi Departemen Final Assembly (Studi Kasus : PT. Dirgantara Indonesia)*. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sari, Purnama, (2010), *Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara